

IMPLEMENTASI HAK PEKERJA DALAM HAL UPAH DI KANTOR NOTARIS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Nurul Hidayati¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email: Nurulfebyanti24@gmail.com

ABSTRACT

Lalu Muhammad Supriandi is a notary in west Manggarai Regency. In doing the work, of course requires employees to help. Rights that must be fulfilled from employees who work namely wage right. The late alteration occurred at the Lalu Muhammad Supriandi notary's office in January and the remuneration of employees in the office of the notary Lalu Muhammad Supriandi is it in the accordance with standardization of wages in labor law. The purpose of this study is to determine the cause of late wages dan know the standardization of remuneration in labor laws. This type of research uses empirical juridical and sociological approaches the data collection technique is observation and interviews with Lalu Muhammad Supriandi and the discussion contains the causes of late wages and standardization of wages to employees.

Key Words : Worker Right, Wage, Notary

ABSTRAK

Lalu Muhammad Supriandi merupakan salah satu notaris di Kabupaten Manggarai Barat. Dalam melakukan pekerjaannya tersebut tentu saja membutuhkan karyawan untuk membantunya. Hak yang harus dipenuhi dari karyawan yang bekerja yaitu hak upah. Keterlambatan Pengupahan pernah terjadi di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi pada bulan januari tahun 2013 dan pengupahan karyawan pada kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi secara umum telah memenuhi standarisasi pengupahan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penyebab keterlambatan pengupahan dan mengetahui standarisasi pemberian upah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini menggunakan yuridis empiris dan pendekatan sosiologis dengan teknik pengumpulan data yaitu melakukan observasi dan wawancara dengan Lalu Muhammad Supriandi dan pembahasan memuat penyebab keterlambatan pengupahan dan standarisasi pemberian upah pada karyawan.

Kata Kunci : Hak Pekerja, Upah, Notaris.

PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu hak yang harus dipenuhi pemberi kerja atau pengusaha jika karyawan tersebut telah menunaikan kewajibannya dalam ketenagakerjaan. Sedangkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.² Upah termasuk kedudukan hukumnya adalah wajib untuk ditegakkan, dan bahkan penegakannya atau pelaksanaannya tidak boleh ditunda-tunda.³ Dari upah atau gaji tersebut, mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bekerja dapat dilakukan dengan cara mandiri atau bekerja sama dengan orang lain/lembaga-lembaga terkait.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Seperti yang telah kita ketahui, pemberi kerja bisa siapa saja, bisa perorangan, badan hukum dan lain-lain. Salah satunya Notaris yang bekerja sebagai pejabat umum yang secara profesi ditunjuk oleh Menteri Hukum dan HAM yang berwenang berdasarkan undang-undang, bekerja untuk kepentingan masyarakat, bangsa dan Negara. Tanggung jawabnya sebagai Notaris sangatlah penting untuk kepentingan masyarakat menyelesaikan dalam pembuatan akta otentik.

Terkait dengan perannya membantu masyarakat dalam penyelesaian pembuatan akta otentik, tidak mungkin notaris hanya bekerja seorang diri saja, maka notaris membutuhkan karyawan untuk membantu menyelesaikan tugasnya dalam melayani masyarakat, misalnya menyiapkan pembuatan, mendaftarkan dan mengesahkan surat-surat atau akta-akta yang dibuat dibawah tangan dan menjadi saksi dalam peresmian akta tersebut.

Hubungan kerja antara karyawan dan notaris tentunya didahului dengan kontrak kerja yang dari kontrak kerja tersebut tentunya mempunyai sanksi apabila kewajiban dalam kontrak kerja tersebut tidak dilaksanakan. Unsur pekerjaan merupakan faktor utama yang menyebabkan timbulnya perjanjian kerja. Apabila tidak ada pekerjaan yang dijanjikan, maka perjanjian kerja tersebut tidak ada atau

² Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Misranto; M.Taufik, 2018, Keselamatan Tenaga kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif), Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Vol.1., No.2

⁴ Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

batal demi hukum. Hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut tentunya mendapat upah dari pemberi kerja tersebut atau notaris itu sendiri.⁵

Notaris Lalu Muhammad Supriandi dalam menjalankan tugasnya sebagai notaris yang tentu saja membutuhkan karyawan dalam membantu menyelesaikan tugasnya, karyawan yang direkrutnya terlebih dahulu harus melakukan kontrak kerja antara karyawannya, salah satu dalam kontrak kerjanya yaitu tertulis bahwa karyawan berhak menerima upah setiap awal bulan, akan tetapi pada awal 2013 karyawan dari kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi menerima keterlambatan upah. Perjanjian kerja dalam hal upah antara karyawan dan pengusaha harus sesuai, dalam arti pengusaha harus memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Pemberi kerja atau notaris berhak menuntut prestasi yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja kepada karyawannya, sedangkan pekerja juga dapat menuntut pemberi kerja untuk upah yang tentunya didapatkan oleh pekerja dari hasil kerjanya tersebut sesuai dengan perjanjian kerjanya. Salah satu kebijakan UUKetenagakerjaan, pengupahan yang didapatkan dari pekerja yaitu upah kerja lembur, yang mana dari kerja lembur tersebut, pekerja mendapat upah lebih dari hasil kerjanya, dan perjanjian penerimaan gaji terhadap karyawan, begitupula dengan karyawan yang bekerja di kantor notaris.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan sebagai berikut: Apa penyebab keterlambatan pengupahan di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi di Kabupaten Manggarai Barat? dan Bagaimana standarisasi pemberian upah pada pekerja di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui penyebab keterlambatan pengupahan di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi di Kabupaten Manggarai dan Untuk mengetahui standarisasi hak pekerja dalam hal upah di Kantor Notaris

⁵ Diah Ayu Wisnuwardhani.(2007),Hak Pekerja Dalam Hal Upah di Kantor Notaris, jurnal cakrawala hukum, vol.8, No.1

Lalu Muhammad Supriandi Kabupaten Manggarai Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dapat juga disebut dengan penelitian lapangan, yaitu penulis mengkaji ketentuan hukum apa yang berlaku di dalam masyarakat yaitu merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan keadaan keadaan nyata atau yang benar-benar terjadi di dalam masyarakat tersebut dengan maksud agar mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan setelah data yang dibutuhkan terkumpul setelah menuju kepada identifikasi masalah yang ada dan pada akhirnya menuju ke penyelesaian masalah, Penelitian ini termasuk dalam penelitian yuridis empiris, karena ingin mengetahui adanya pengimplementasian hak pekerja dalam hal upah di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi studi di Kabupaten Manggarai Barat, NTT. Sedangkan metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan sosiologis untuk memperoleh data di lapangan dan mengkaji permasalahan tentang implementasi hak pekerja dalam hal upah di kantor notaris dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. Sedangkan teknik analisa yaitu menggunakan data primer akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu dengan memberikan penjelasan secara rinci, akurat, lengkap tentang fakta di lapangan mengenai implementasi hak pekerja dalam hal upah di Kantor Notaris Lalu Muhammad Supriandi di Kabupaten Manggarai Barat. Dan data sekunder yang didapat akan dianalisis dengan cara melihat keruntutan sistematisasi, sinkronisasi, dan peraturan perundang-undangan yang terkait.

PEMBAHASAN

Penyebab Keterlambatan Pengupahan di Kantor Notaris Lalu Muhammad Supriandi di Kabupaten Manggarai Barat.

Karyawan yang bekerja di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi yang berada di Labuan Bajo Kabupaten Manggarai Barat pada saat pertama kali didirikan hanya merekrut 4 orang terlebih dahulu, sekarang karyawan yang direkrut olehnya sekarang bertambah menjadi 2 orang yang jumlahnya menjadi 6 orang dikarenakan banyaknya klien yang melakukan transaksi disana untuk berbagai macam keperluan, seperti pembuatan akta jual beli, pendirian PT, bahkan tidak hanya para pengusaha saja yang melakukan transaksi disana, para warga lokal disana pun

melakukan jasa notaris seperti surat wasiat dan lain-lain. Berikut data karyawan dan jabatan di kantor Lalu Muhammad Supriandi:

- a. Ariani bertugas sebagai Asisten Notaris
- b. Dewi bertugas sebagai Asisten Notaris
- c. Ayu bertugas sebagai Bendahara
- d. Volta bertugas sebagai Petugas Lapangan
- e. Anggi bertugas sebagai Penerima Tamu
- f. Udin bertugas sebagai Petugas Kebersihan

Dari data di atas, masing-masing karyawan telah diberi tugas dan wewenangnya masing-masing. Dari semua karyawan diatas semua harus saling membantu dalam menjalankan tugasnya, semua harus bisa saling mengayomi kecuali petugas kebersihan.

Upah yang didapat karyawan meliputi upah pokok dan tunjangan-tunjangan yang terdiri dari: transportasi, uang makan, kesehatan, kesejahteraan dan bonus lainnya. Jika karyawan di kantor Lalu Muhammad Supriandi akan melakukan kerja lembur, tentu saja akan mendapat upah lebih dari karyawan lain yang tidak melakukan kerja lembur, akan tetapi berbeda dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu karyawan akan di gaji lebih berdasarkan jam kerjanya, sedangkan di kantor Lalu Muhammad Supriandi, karyawan yang melakukan kerja kerja lembur akan digaji lebih berdasarkan kuantitas dan kualitasnya dalam bekerja, kuantitas yang artinya banyaknya akta yang dikerjakan selama lembur dan kualitas yaitu berdasarkan kerumitan akta yang dikerjakannya.

Ketentuan pembayaran upah telah ditetapkan dalam pasal 18 UU Ketenagakerjaan yaitu pengusaha harus membayar upah sesuai ketentuan yang dibuat atau dalam kontrak kerja, dan dalam pasal 19 dan 20 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu satu kali atau paling lambat sebulan satu kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah. Dengan demikian, perusahaan tidak boleh bayar upah sebagian atau dicicil.

Jika karyawan mengalami keterlambatan upah akan mendapat sanksi yaitu berupa denda sesuai dengan ketentuan dalam pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pengupahan yaitu sebagai berikut:

- (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (4) dikenai denda dengan ketentuan:
 - a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda sebagaimana dimaksud huruf (a) ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh.

Dengan demikian, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memberi toleransi pembayaran gaji selama tiga hari dari tanggal yang disepakati. Dengan kata lain, jika perusahaan membayar gaji sebelum empat hari dari tanggal penggajian, maka tidak dianggap sebagai keterlambatan dan tidak dikenai sanksi. Keterlambatan gaji juga pernah di temui di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi.

Keterlambatan penerimaan upah terhadap karyawan oleh Lalu Muhammaad Supriandi tidak sering dilakukan, akan tetapi pernah dilakukannya. Karyawan yang menerima gaji biasanya ditetapkan setiap awal bulan yaitu setiap tanggal 9, lain halnya jika tanggal 9 bertepatan dengan hari libur, maka penerimaan gaji akan diundur sampai masuk kerja. Akan tetapi pernah pada bulan januari 2013 Lalu Muhammad Supriandi terlambat memberikan hak upah kepada para karyawannya, yang seharusnya diterima pada tanggal 9, akan tetapi karyawan menerima upah pada tanggal 12 dikarenakan uang yang akan diterima karyawan belum cair semua yaitu dalam arti klien terlambat membayar jasa Lalu Muhammad Supriandi yang diakibatkan karyawannya terlambat menerima upahnya.

Secara undang-undang, Lalu Muhammad Supriandi tidak melanggar ketentuan akan pembayaran upah, karena Lalu Muhammad Supriandi memberikan hak upah kepada karyawannya yaitu tiga hari setelah jatuhnya tempo pembayaran upah. Permasalahan ini jarang terjadi dan cepat ditangani oleh Lalu Muhammad Supriandi. Dan ketika pembayaran upah tersebut terlambat, maka Lalu Muhammad Supriandi melakukan upaya yaitu sebagai berikut:

- a. Memohon maaf kepada karyawan karena terlambat memberikan upah;
Lalu Muhammad Supriandi memohon maaf kepada karyawan karena terlambat memberikan upah, karena kebetulan pada saat penerimaan gaji Lalu Muhammad Supriandi sedang tidak ada di kantor dan meminta tolong kepada bendahara untuk menyampaikan keterlambatan tersebut dengan mohon maaf yang mendalam
- b. Kesepakatan para pihak
Lalu Muhammad Supriandi meminta kesepakatan antara karyawan bahwa tenggang waktu penerimaan gaji paling terlambat 3 hari setelahnya, dan para karyawan menyetujuinya.
- c. Itikad baik untuk segera melakukan pembayaran
Lalu Muhammad Supriandi segera memberikan upah kepada karyawan sesuai yang telah diperjanjikan. Itikad baik yang dilakukannya yaitu berupa upah yang diberikan setengah terlebih dahulu dari upah yang harusnya diterima dan akan menyusul setelahnya;
- d. Memberikan Kompensasi kepada karyawan karena keterlambatan pengupahan
Setelah melunasi prestasi yang diperjanjikan dalam tenggang waktu tertentu, Lalu Muhammad Supriandi memberikan kompensasi tambahan sebanyak 10% dari gaji yang telah ditetapkan.

Dari data diatas, secara umum implementasi hak pekerja dalam hal upah di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi telah memenuhi berdasarkan UU Ketenagakerjaan walaupun terdapat sedikit keterlambatan pengupahan pada awal bulan 2013, akan tetapi sampai sekarang upah karyawan tidak pernah terlambat lagi.

Standarisasi Pemberian Upah di Kantor Notaris Lalu Muhammad Supriandi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Mengenai standarisasi berdasarkan undang-undang, berbeda dengan standarisasi pada kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi, karyawan yang bekerja disana secara umum telah semuanya telah memenuhi UMR yang ditetapkan oleh daerahnya di Labuan Bajo berdasarkan SK Gubernur NTT Nomor: 367/KEP/HK/2019 pada 1 November lalu tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 yaitu sebesar Rp 1.950.000. Berikut data karyawan yang bekerja dan upahnya:

No.	Jabatan Karyawan di Kantor Lalu Muhammad Supriandi,SH.,M.Kn	Upah yang diterima
1.	Ariani	Rp.2.800.000
2.	Dewi	Rp.2.800.000
3.	Ayu	Rp.2.500.000
4.	Volta	Rp.2.400.000
5.	Anggi	Rp.2.200.000
6.	Udin	Rp.1.600.000

Tabel 1: data jabatan karyawan yang bekerja dan upah yang diterima.

Dari data diatas, menunjukkan hampir keseluruhan karyawan yang bekerja di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi, gaji yang diterima yaitu jika karyawan hanya melakukan menerima upah berdasarkan jam kerja yang telah ditetapkan yaitu 8 (delapan) jam perharinya, sedangkan jika karyawan mengerjakan lebih dari 8 jam tersebut, maka karyawan akan mendapat upah kerja lembur seperti yang telah diterangkan diatas, akan tetapi sistem upah kerja lembur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

Jika wajib jam kerja karyawan sebanyak 8 (delapan) jam, maka jam kerja lembur dihitung yaitu $1 \times 1,5$ pada sejam pertama dan $2 \times$ upah pada jam seterusnya. Sedangkan kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi menyikapi karyawan yang bekerja lembur memiliki beberapa kriteria yaitu sebagai berikut:

- Berdasarkan kuantitas, akan diperhitungkan berdasarkan banyaknya dokumen atau akta yang dikerjakan, jika nilai transasinya puluhan juta, maka karyawan di gaji per aktanya Rp.100.000
- Berdasarkan kualitasnya, akan diperhitungkan berdasarkan nilai transaksinya senilai ratusan juta, maka per akta bisa senilai Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.2.000.000.

Sebagai contoh, Ariani sebagai asisten notaris mendapat jatah dalam mengerjakan akta yang nilai transaksinya tinggi, jika aktanya dikerjakan diluar waktu kerja, maka Ariani mendapat upah mengerjakan peraktanya Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.2.000.000. tetapi jarang sekali karyawan yang mengerjakan pekerjaan diluar waktunya kerjanya dan itupun jika karyawan tersebut melakukannya, maka tidak diambil dalam waktu libur atau semua karyawan hanya boleh melakukan lembur pada hari kerjanya.

Secara umum, sistem pengupahan dalam kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi dengan undang-undang ketenagakerjaan, akan tetapi notaris Lalu Muhammad Supriandi telah memenuhi hak pekerja nya jika karyawannya melakukan kerja lembur.

berdasarkan SK Gubernur NTT Nomot:367/KEP/HK/2019 1 November lalu, secara umum pengupahan karyawan yang bekerja di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi telah memenuhi, akan tetapi terdapat bagian kebersihan atau udin mendapat gaji di bawah ketentuan upah minimum atau UMR yaitu mendapat gaji sebesar Rp.1.600.000, dari hasil wawancara peneliti dengan Lalu Muhammad Supriandi mempunyai faktor mengapa petugas kebersihan hanya mendapat gaji sebesar Rp.1.600.000 yaitu sebagai berikut:

- a. Sebelum mulai bekerja, Udin dan Lalu Muhammad Supriandi sudah menyepakati bahwa gaji yang diterima Udin dibawah UMR atau sebesar Rp.1.600.000.
- b. Pekerja yang dipikul Udin tidak seberat dengan tugas yang dilakukan oleh pekerja lainnya seperti asisten notaris, petugas lapangan dan lain-lain.
- c. Jam kerja Udin tidak memenuhi 8 jam dalam sehari, Udin membersihkan kantor pada pagi hari jam 7-10 dan pada sore hari sebelum jam kantor ditutup

Secara umum memang secara tertulis dalam pasal 91 UU Ketenagakerjaan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh lebih rendah ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dilihat dari porsinya bekerja. Dan dalam pasal 185 UU Ketenagakerjaan yaitu jika pengusaha memberi upah di bawah UMR, maka pengusaha akan mendapat sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, dan/atau denda paling

sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah)

Akan tetapi di kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi, salah satu karyawan yang bekerja sebagai petugas kebersihan mendapat upah di bawah UMR, tentu saja tidak boleh dilakukan jika berpacu pada ketentuan perundang-undangan, akan tetapi kembali lagi pada perjanjian kerja atau kontrak kerja bahwa sebelumnya Lalu Muhammad Supriandi sudah membicarakan terlebih dahulu kepada karyawan bahwa upah yang akan diterima yaitu sebesar dibawah Rp.1.600.000 atau dibawah UMR dan karyawan tersebutpun menyetujui akan upah yang dibicarakan sebelumnya, jadi tidak dipermasalahkan.

Standarisasi pemberian upah pada karyawan yang bekerja di kantor Lalu Muhammad Supriandi secara umum telah terpenuhi sesuai dengan ketentuan undang-undang walaupun terdapat 1 karyawan yang tidak memenuhi, akan tetapi karyawan tersebut telah menyepakati ketentuan yang ditentukan sebelumnya karena salah satu syarat perikatan antara pengusaha dengan pekerja, yaitu kedua pihak telah bersepakat. Jadi notaris Lalu Muhammad Supriandi tidak bersalah.

KESIMPULAN

Notaris Lalu Muhammad Supriandi yang menjabat sebagai pemberi kerja yang bertugas melayani masyarakat dalam pembuatan akta otentik yang bertempat di Labuan Bajo memiliki peran penting yang tentu saja membutuhkan pekerja didalamnya untuk dapat membantu dalam menyelesaikan tugasnya, untuk itu pekerja yang bekerja di kantor notaris berhak mendapat hak untuk kehidupan yang layak yaitu upah, keterlambatan dalam pembayaran pengupahan pernah dijumpai sekali dalam kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi, kemudian Lalu Muhammad Supriandi melakukan upaya kepada karyawannya karena keterlambatan tersebut, upaya yang dilakukannya yaitu: permintaan maaf kepada karyawannya, kesepakatan para pihak, itikad baik untuk segera melakukan pembayaran, dan yang terakhir yaitu memberikan kompensasi kepada karyawannya dan Lalu Muhammad Supriandi tidak dikenakan sanksi.

Standarisasi upah atau ketentuan upah minimum pada karyawan, dalam undang-undang disebutkan bahwa pemberi kerja tidak boleh memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum, dalam hal ini karyawan yang bekerja di kantor

notaris Lalu Muhammad Supriandi,SH.,M.Kn secara keseluruhan telah memenuhi standarisasi upah atau upah yang diterima berdasarkan SK Gubernur NTT Nomor : 342/KEP/HK/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019. Akan tetapi terdapat 1 karyawan atau petugas kebersihan yang tidak sesuai dengan ketentuan UMR, karena pada kesepakatan awal atau kontra kerja antara Lalu Muhammad Supriandi dengan udin telah menyetujui bahwa gaji yang akan diterima dibawah UMR, jadi Lalu Muhammad Supriandi tidak mendapat sanksi dari pemberian upah tersebut karena kesepakatan para pihak, karena syarat sah perikatan yaitu telah terjadi kesepakatan antara para pihak.

SARAN

Kantor notaris Lalu Muhammad Supriandi,SH.,M.Kn secara umum telah memenuhi implementasi hak karyawan dalam hal upah, akan tetapi terdapat masalah yang mengakibatkan hak karyawan terlambat mendapat haknya, disarankan kepada pengusaha agar tidak memeberikan gaji kepada karyawan dengan terlambat.

Karyawan yang bekerja harus lebih giat lagi dalam memenuhi kewajibannya dan agar pekerjaan yang dilakukannya sudah sesuai dengan upah yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jurnal

Misranto; M.Taufik, 2018, Keselamatan Tenaga kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif), Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Vol.1., No.2

Diah Ayu Wisnuwardhani.(2007),Hak Pekerja Dalam Hal Upah di Kantor Notaris, jurnal cakrawala hukum, vol.8,